

職務満足から生活の満足へ（２）

——流出，補償，分離仮説をめぐって——

西 川 一 廉

- I はじめに
- II 流出，補償仮説成立の理論的説明の試み
- III 流出，補償，分離仮説の修正・発展
- IV おわりに

I は じ め に

前稿（1992）では労働（work）／非労働（nonwork）に関連した先駆的研究（Wilensky, 1960；Dubin, 1956）を紹介すると共に，主として余暇（leisure）の側から労働／余暇関係に関するいくつかの仮説を取り上げた。当然のことながら，余暇側からの検討はあくまでも余暇を中心とした労働／余暇もしくは非労働関係についてであった。そこでは，労働は余暇を理解するための対照として位置づけられた。

さて，本稿以降では産業心理学の立場から，労働を起点とした労働／非労働関係について論議を進め，やがて労働の場での満足（職務満足 job satisfaction）から労働，非労働の両方を包含したトータルな場での満足（生活の満足 life satisfaction）に至る予定である。つまり前稿で触れたわれわれのライフ・スタイル分析における労働の場，生活の場，社会の場のすべてを包含したところでの満足にまで議論を進めるのが目的である。その先にわれわれのライフ・スタイル分析研究があるということになる。

ところで労働／非労働関係の検討は，おおむね先に先駆的研究と位置づけ

た流出 (spillover), 補償 (compensation), 分離 (segmentation) 仮説の検証という形で進められてきたといえる。その流れは大きくは3段階に分かれる。第1は, これら3仮説を所与のものとし, なぜそのような関係ができあがるのかの理論的説明に関するものや, はたして労働/非労働の関係を3仮説に集約してよいのかどうかというものである。第2は, それでは3仮説が実際に労働の場で起こるのかどうか, またいずれの仮説が最も一般的かを検証しようとするものである。これに多くの時間とエネルギーが費やされた。しかし結果的には3仮説をそのままの形で認めがたいところから, 労働と非労働にモデレータを介在させることによって, 仮説の修正・発展をはかろうとするのが第3段階である。

本稿では第1段階の仮説のメカニズムに関する理論的説明と, それらを含む修正的仮説構築の試みについて検討する。

Ⅱ 流出, 補償仮説成立の理論的説明の試み

1. Kando et al. による形式と意味の指摘と理論的説明の試み

Kando & Summers (1971) は, 労働と非労働の関係について理論的論議をする前に, 労働が余暇に及ぼす効果を曖昧にする三つの問題が解決されなければならないと指摘している。すなわち

1. 労働と非労働の関係を, その他の錯綜する変数から明確に分離できていないこと。つまり職業的prestige, 社会階層, 下位文化, 人種, 性, 年齢等のデモグラフィック指標が労働と相関しているとき, 同時にそれらは余暇とも関連している。したがって労働が非労働に対してもっている効果と, 他の変数が労働/非労働関係に対してもっている効果を明確に区別しなければならない。
2. 労働と非労働それぞれの意味 (meaning) と形式 (form) を区別できていないこと。補償仮説を解釈し検証するときの問題は, 形式が類似した労働と非労働が, そこに参加する多くの個人にとって, 異なった意味をもって

いる可能性を無視していることである。また反対に異なった形式が、実は類似した意味をもっているかもしれないということである。

さらに補償仮説を用いるときに多くの研究者が犯す誤りは、あるタイプの補償がいくつかの限られた数の労働または非労働形式下で起こると仮定することである。たとえば労働からの孤立はボランティア活動への参加によって補償されると考え、それ以外の、たとえば家族や友人集団の中では起こらないと考えることによって、その他諸々のものを含む補償が誤って排除されてしまうなどである。また意味と形式の混同から逆の場合もありうるわけである。

3. 先の二つの問題から第3の問題が出てくる。すなわちこれまで労働と余暇関係の論議が Wilensky によって便宜的に名付けられた補償と流出仮説に分けて行われてきた。しかし労働と余暇の関係は、上述のような他の変数の影響から分離されてこなかったし、労働と余暇の意味と形式がしばしば混同されてきたから、流出と補償が起こる条件が明確にされないできた。その結果、両仮説が潜在的に対立するものとなっているというのである。

そこで、彼らはまず文献にあらわれる二つの補償形式を、補充的 (supplemental) と反応的 (reactive) 補償に分ける。補充的補償では、労働事態には十分に存在しない望ましい経験、行動、心理的状态 (たとえば自律性、自己表現、地位) が非労働分脈で追求される。一方、反応的補償では、望ましくない労働経験が非労働場面の中で包帯し直される。これらは正と負の要因に帰せられるが、その底辺にあるのは共通のプロセスである。つまり労働場面で経験される飢餓 (deprivation) が、非労働活動の中で補償されるということである。

流出仮説においては両者が共通である。つまり労働事態で獲得された態度や興味、あるいは職業上のスキルが家族やコミュニティに持ち込まれる。

しかし問題は、両仮説を推測的に特定の問題について適用することである。いかなる条件のもとで、いずれの仮説が生起しやすいかを特定したり、そこ

にあるメカニズムを明らかにする体系的な努力がほとんど行われていない。補償と流出のメカニズムは相互に排他的なものではない。場合によっては両者が同一個人の中で同時に働くかもしれないのであるという。

退屈で繰り返しの職務が、ある労働者には刺激的で創造的な非労働活動を探索するような補償行動に導くかもしれないが、他の労働者にとっては同じ職務が受け身的で無分別な習慣を生み、それが余暇に反映、流出されるかもしれない。そうした二重のパターンがほとんど同じ比率で起こっているところでは、非労働に対する労働の効果を識別できないことになる。

図1は、労働の構造（独立変数）が、いかに余暇パターン（従属変数）に影響するかを示している。基本的に二つのパスがある。

1. 労働がある心理的、社会的、行動的スキルとライフ・スタイルの発達に導き、それが非労働に流出し、余暇形式を形成する。
2. 労働が飢餓のある主観的経験に導くとき、これが非労働活動の中で補償

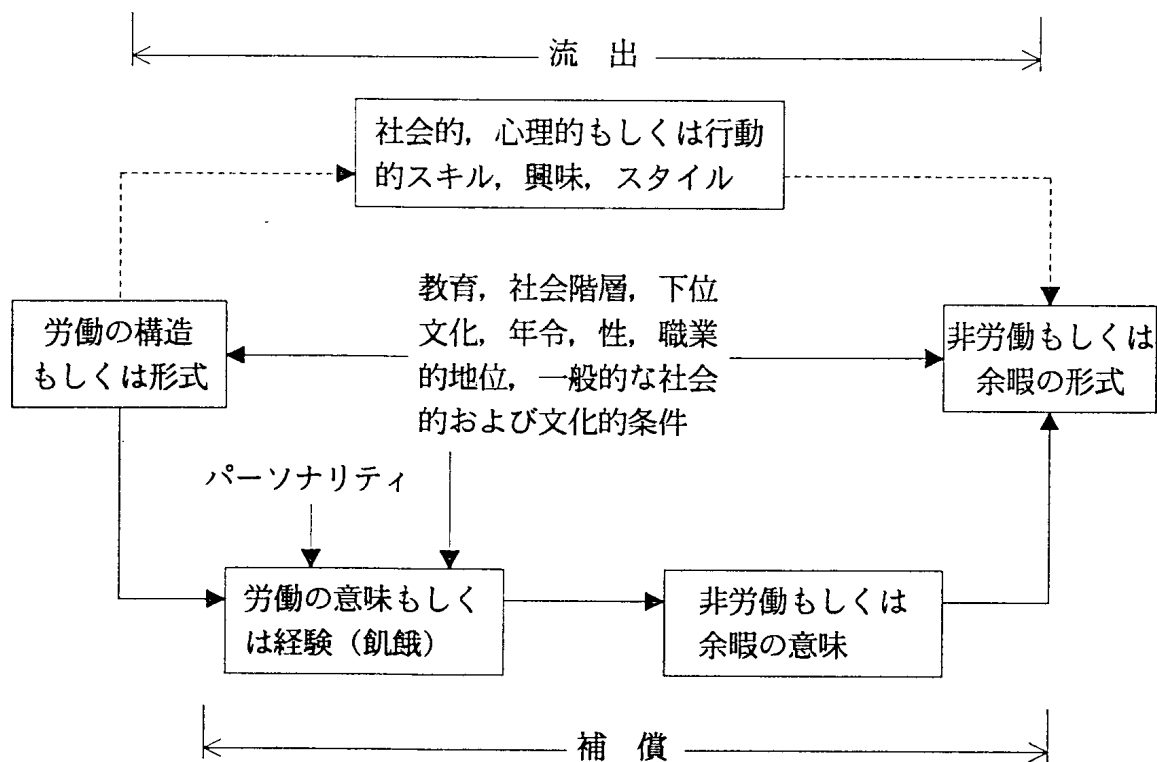


図1 労働と余暇およびその他の変数との関係
(Kando et al., 1971, p. 318)

する努力を決める。

第1の流出パスは、労働の形式が非労働の形式に影響することによって機能する。第2の補償パスは労働の意味が非労働の意味に、次いで形式に影響することによって機能する。

こうしたモデルは形式と意味を区別することの重要性を示唆する。そしてさらに労働と非労働が社会的、経済的、文化的変数、あるいはパーソナリティ変数によって影響される故に、これらの交錯した変数の影響が労働と非労働の関係から分離されなければならない。このような影響が、労働と非労働の具体的形式における対応関係の確率を減少させるのである。

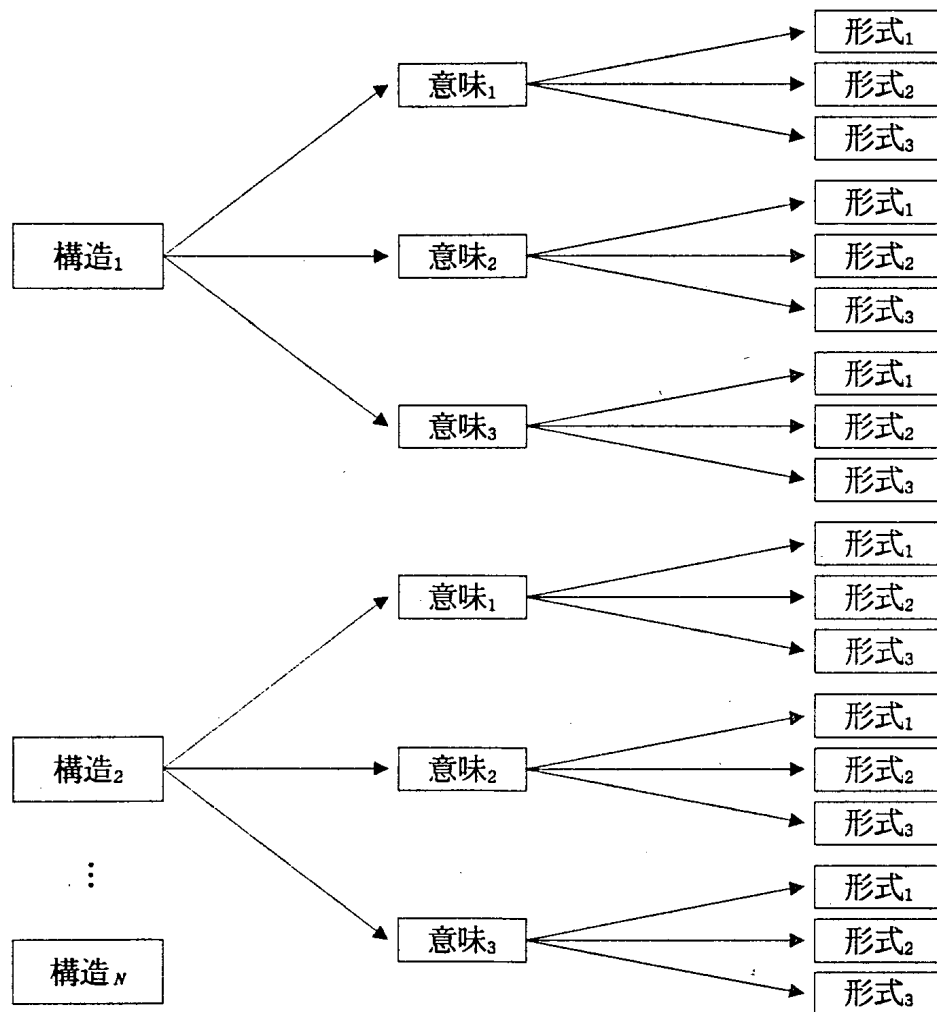
図2は、労働事態の諸次元が主観的意味と余暇形式へ分岐する可能性を示している。本モデルは労働と非労働のいずれもが多くの具体的特徴をもっていることを示している。また共通の限られた数の潜在的意味次元群によって分析される。労働事態から始まって、労働事態のある特定の特徴(S1, S2, S3)が多くの意味の可能性(M1, M2, M3)をもつと仮定される。次いでこれらの意味の一つが、補償を通じて多くの非労働形式(F1, F2, F3)へと導く。

一つの可能性は、多くの余暇活動が個々人に対して同じ補償機能を果たすということである(M1→F1, M1→F2, M1→F3)。一方、同じ余暇活動が労働を異なって経験する個々人によってなされるかもしれない(M1→F1, M2→F1, M3→F3)。さらにまたある余暇活動がある職務経験と相関するかもしれない(M1→F1, M2→F2, M3→F3)。この最後の可能性のみが過去の研究で認められているにすぎない。

意味と形式に関する彼らの指摘は、仮説の検証が、客観的活動次元に心理的次元を加えてなされなければならないということを示唆した点で重要である。ただ、彼らの研究がその他の研究と異なる点は、彼らが形式、つまり活動を仮説弁別の指標としたのに対して、その他の研究が労働、非労働の満足感を指標としているところにある。

理論的次元の可能性		
労働事態の客観的構造	潜在的意味もしくは意義	非労働もしくは余暇の形式 またはパターン
複雑さ, 監督, 訓練, 社会的接触, 技術など	疎外, 退屈, 内的・外的, 自尊心, 興味, 自己実現など	スポーツ, TV鑑賞, 政治活動, 能動的・受動的, 注文的・非注文的, 教養的・非教養的など

結合の可能性



	機能的等価	機能的変異	意味/形式等価
可能な形式-意味 関係のタイプ	M1 → F1	M1 → F1	M1 → F1
	M1 → F2	M2 → F1	M2 → F2
	M1 → F3	M3 → F1	M3 → F3
	(同じ意味 異なる形式)	(異なる意味 同じ形式)	(同じ形式 同じ意味)

図2 労働の構造, 余暇の形式, およびそれらがもつ意味の関係

(Kando et al., 1971, p. 320)

2. Shepard の地位認知モデルにもとづく理論的説明の試み

Shepard (1974) によれば、自己評価とは社会的相互作用から引き出された自己の能力や価値に関する個人の体系化された概念である。ポジティブな自己評価は自尊心に反映される。人の自己評価はランダムな過程ではなく、社会的位置に比例して選択的である。社会的位置は、人が自分をどのような種類の人間であるかと判断するときの準拠対象として使われる。

家族であろうと、社会全体であろうと、あらゆる社会的単位は地位構造、つまり享受している社会的名誉 (social honor) の程度にもとづいた人間の階層をもっている。社会的名誉あるいは地位認知 (status recognition) の付与は、適当な地位基準にもとづく達成にかかっている。地位認知は地位構造における他者からの評価にもとづくから、それはポジティブな自己評価に対する社会的支持を構成する。低い自尊心は人が避けたいと思うものであると考えれば、地位認知の欠落、およびその結果としてのポジティブな自己評価のための社会的支持の欠如は、地位構造における自尊心検証の引っこみを生むことになる。また疎外 (alienation) は、地位構造に参画する人々が自尊心検証のために、その地位構造内で地位認知のための基準をどの程度採用しないかにしただけで存在すると考えられる。

補償と流出両仮説の差異は、上述の自己評価、地位認知、疎外概念によって説明される。補償仮説によれば、労働事態で好ましい自己評価を維持できない人々は、自己に対してポジティブなフィードバックを提供する非労働活動に従事するだろう。もしこの理論的位置づけが正しければ、労働事態で地位認知の機会を否定された人々は、労働以外の、地位提供的活動に従事しようとする。そしてそこでもし成功すれば、低下した自尊心を傷つけられることはない。

同様に、労働において地位認知の機会をほとんど完全に欠落している場合には、人々はもはや労働以外のところで地位認知を獲得するための試みにかかりたてられないだろうと考えられる。これは労働がその社会—心理的效果に

において、ほかのすべてに優先すると仮定しており、流出仮説に一致する。この解釈は労働と余暇活動が独自の力で自己充足的であるときのみ、意味が労働または余暇から別々に引き出されることを仮定している。また疎外的労働に従事することは、余暇を心理的修繕のための応急処置場の地位に変えてしまうことである。さらに余暇が意味のない労働からの逃避として用いられるとき、その再生的機能は取り去られ、労働と同様に空虚になると仮定される。

図3は補償、流出仮説における主要変数の関係を示したものである。流出仮説では、労働における低い地位認知の知覚は高い労働関連疎外、非労働地位構造における地位認知を取得する試みの相対的欠如、および低い自尊心につながる。労働における高い地位認知の知覚は低い労働関連疎外、非労働地位構造における地位認知を取得する協同的試み、および高い自尊心につながる。もちろん自尊心は多くの従属変数の一つに過ぎず、そのほかメンタルへ

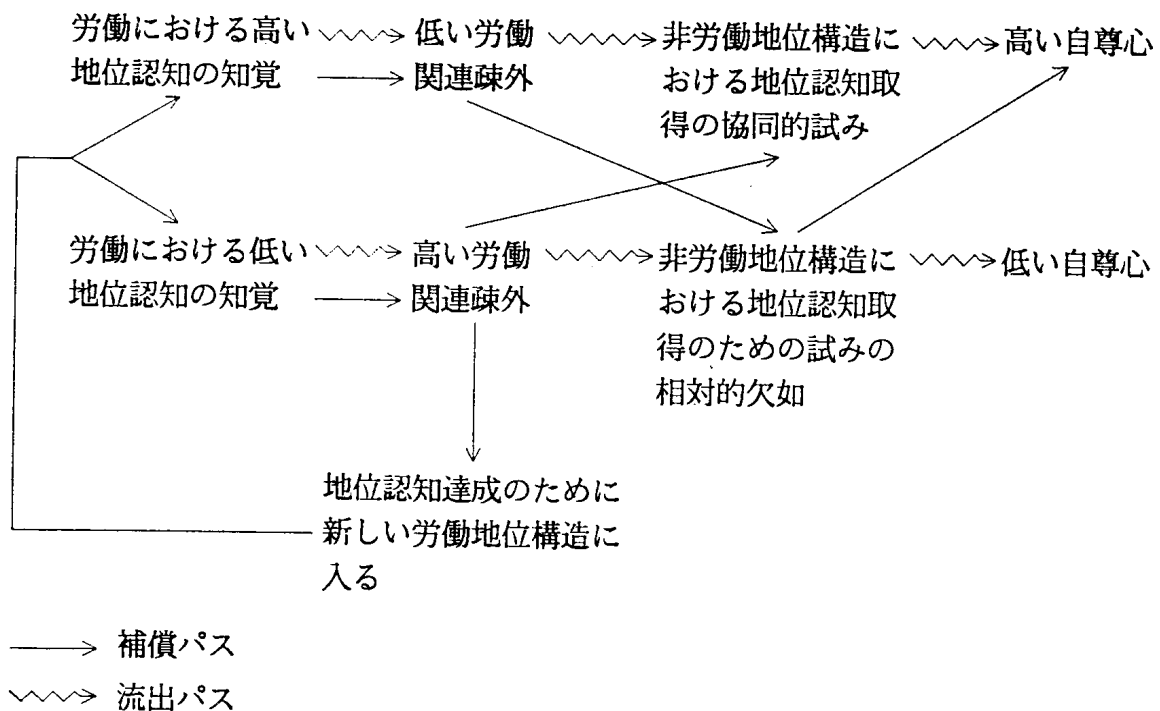


図3 補償仮説と流出仮説によるパス
 (Shepard, 1974, p. 61)

ルス、自己実現、身体的疾病の症状といった測度や年齢、性、教育、収入、職業上の地位、社会階層、パーソナリティー特性などがある。

補償仮説では労働における低い地位認知の知覚は流出仮説と同様、高い労働関連疎外に関係する。しかし本モデルではこの時点で解釈が分かれる。流出仮説が、低い自尊心に伴って労働外の地位認知を取得しようとする努力の相対的欠如を予想するのに対して、補償仮説では、労働地位構造において低い地位認知を知覚した人は、非労働地位構造における地位認知を取得しようと試みる。もしそうした補償努力が成功したならば、補償仮説下における高い労働関連疎外は、地位認知を達成するために新しい労働地位構造に入ることの意味する。そこでは新しいサイクルがスタートする。

この段階で、補償仮説は労働地位構造において高い地位認知を知覚した人に関して何の予測もしない。地位認知は労働事態で得られるから、補償すべきものはない。したがって、高い自尊心は非労働地位構造における地位認知を取得する努力の相対的欠如を伴った低い労働関連疎外から出てくる。

こうした説明の後、彼はまた次のような考察をしている。すなわちこれら2仮説のいずれが妥当であるかを知ることが重要である。なぜならそれは有意義な非労働活動を無意味な労働におき換える可能性について語っているからである。もしそうしたおき換えが自尊心に対するネガティブな影響なしに可能であるなら、自尊心を脅かす技術的、組織的、あるいは職業的状况にしていると考える人々に対して、非労働関連領域での活動を推進する努力が可能になるからである。

さらに今日の日本の産業界に当てはまるような、労働時間や労働日数の短縮についても触れている。すなわち、合衆国自動車労働者組合は今や交渉事項として時間短縮を確立すべく主張している。時短へのそうした動きは労働者にとって好ましい結果をもたらすだろうか。それとも好ましくない結果をもたらすだろうか。労働者は追加された非労働時間を補償仮説が示唆するように、さらに自己充足的な活動に携わるように利用するだろうか。あるいは

流出仮説が当てはまるとして、流出効果は非労働時間を単に追加のアルバイトをしたり、非創造的に使わせるだけなのだろうか。これらの疑問に対するいくつかの回答は、ここでとりあげるような理論モデルを用いた将来の研究から出てくるに相違ないという。

もちろん流出仮説は、意味、自己の価値、そして社会的統合の達成と維持に対する労働の中心性を仮定している。もしそうならば、そしてもし大量生産産業での労働がこれらの事柄、つまり意味や自己の価値や社会的統合を否定するならば、そうした職場に職務拡大や職務充実を導入する議論が強化されなければならない。このことはもしわれわれが労働者を社会に統合することに興味をもっており、またもし働く人々の生活の質を改善することに賛同するならば、特に重要なことであるという。

Ⅲ 流出、補償、分離仮説の修正・発展

1. Payton-Miyazaki et al. の考え方

労働／非労働関係の研究は以上の流出、補償、分離仮説を中心になされてきたが、それ以外の関係を労働／非労働関係に仮定した研究がある。Payton-Miyazaki & Brayfield (1976) は雇用と全般的安寧 (well-being) の関係について考察を進め、労働と非労働生活に次のような6種類の関係を仮定することが可能であると述べている。

1. 非両立的 (incompatible): 両者は相互に葛藤し、容易に調和しえない。
2. 独立的 (independent): 両者はそれぞれに存在し、実際的なあらゆる事柄について相互に離反している。
3. 補償的 (compensatory): 一方は他方に欠けているものを埋め合わせる手段である。
4. 道具的 (instrumental): 一方は主として、生活の中で望まれる事柄を他方を媒介として得るための手段である。
5. 相互的 (reciprocal): ポジティブであれ、ネガティブであれ、一方が他

方に影響し、他方が一方に影響する。

6. 統合的 (integrative): 両者は密接に融合しているので、それらを別々に考えるのは實際上、不可能である。

なお、彼らは労働と非労働間の影響の方向については、どちらからどちらへ働くといった先入観をもっていないと述べている。労働生活の質に関する研究者は基本的に労働が非労働に及ぼす影響に関心をもっているだろうし、産業カウンセリングや人事に関する研究者は逆方向の影響を考えているだろうからである。このことは後に影響の方向として問題となる争点である。次稿以降に検討するつもりである。

2. Evans et al. の修正モデル

さて、Payton-Miyazaki et al. の分類を参考にしながら、職業生活と私生活の関係について、44人の管理職とその妻を被験者として研究を進めたのは Evans & Bartolome (1980, 1984, 1986) である。

まず彼らは面接を通して、管理職には以下に示すような5選択肢の中から、自分の職業生活と私生活の関係を最もよく記述するものを選ばせ、妻には夫のライフ・スタイルを最もよく記述するものを選ばせた。その選択肢は Payton-Miyazaki et al. の分類にもとづいて設定した労働と非労働の関係である。それらは以下の通りである。

1. 流出 (spillover): 一方が他方にポジティブまたはネガティブな方法で影響する——もし私が自分の仕事に満足していれば、それは家族の生活にも役立つ。しかしもし自分の仕事に不満ならば、家族の生活にネガティブな影響を与える。同様に家庭生活に満足していれば、それが私の仕事に対する感情にも影響する。

2. 独立的 (independent): 両者はそれぞれに独立して存在し、現実的なあらゆる事柄について相互に離反している——私が仕事場で成功し、満足するのも、生活場で成功し、満足するのも、それぞれに可能である。あるい

は両方で成功せず、満足しないこともありうる。

3. コンフリクト (conflict): 両者は相互に葛藤し、容易に調和しえない——仕事における成功と満足は必ず私の家庭生活での犠牲を伴う。そして家庭生活での満足は仕事上の妥協を伴う。

4. 道具的 (instrumental): 一方は基本的に、他方で望まれる事柄を得るための手段である——私の仕事は基本的に家族と余暇生活での成功と満足を確立し、維持する手段である。

5. 補償 (compensation): 一方は他方に欠けているものを埋め合わせる手段である——仕事で満足が少なければ少ないほど、私は充実と発展のために家庭に目を向ける。あるいはもし家庭生活が満足度の低いものであれば、私は仕事の方にもっと目を向ける。

その結果が表1に示されている。表から概略以下のようなことがいえる。

(1) ほぼ半数の男性管理職と、夫のライフ・スタイルを描いた妻たちの1/3の反応は流出であった。大抵の場合、情緒的感情の流出の方向は一方向的で、労働から私生活に向けてであった。しかもそれはネガティブな性格のもので

表1 職業生活と私生活間関係に関する管理職とその妻の知覚
(Evans, et al., 1984, p. 12)

知覚された関係	夫		妻	
	N	(%)	N	(%)
流 出	19	(45)	13	(31)
独立的	7	(17)	11	(26)
コンフリクト	4	(10)	2	(5)
道具的	3	(7)	6	(14)
補 償	3	(7)	0	(0)
流出+道具的	5	(12)	2	(5)
流出+コンフリクト	1	(2)	1	(2)
流出+独立的	0	(0)	7	(17)
計	42	(100)	42	(100)

あった。そこでそれを労働から私生活へのネガティブな情緒的流出と呼んだ。

(2) 1/6の男性と1/4の妻で、労働と家庭が相互に影響しない独立の関係を示していた。

(3) 少数の人がコンフリクト、道具的、補償のうちのいずれかの関係を示した。しかしそこでも労働と私生活は相互作用的、あるいは相称的な関係ではなく、どちらかが優勢であった。たとえばコンフリクトを示した人は自分達の家庭生活が仕事のために阻害されているというもので、仕事が彼らの生活の中で優勢であった。道具的關係を選択した人にとって、労働は私生活維持のための道具であって、その逆ではなかった。

(4) 1/7の男性と1/4の妻は、流出と、その時によって他のどれかと結びつく混合したものとして関係を見た。

そして彼らはこれらの結果は二つのことを示唆するとしている。

1. 管理職の日々の経験では、労働が労働外の生活に与える影響は、その逆よりもはるかに強い。離婚などのケースを除いて、家庭が労働生活に影響していると考えられる事例を思いつくのは困難であることがわかった。

2. 職業生活と私生活の関係を記述するのに単一のモデルを発見しようとするよりも、個人がこれらの関係を経験するときの、いろんな経験の仕方に結びついた社会的、心理的環境の理解に焦点をあわせるべきである。

さらに面接から相互作用する二つの決定因があることが示唆された。

1. 管理職によって労働から派生する情緒的アウトカムが異なることである。労働に対してポジティブな感情をもつ管理職は、職業生活と私生活が互いに葛藤している、あるいは独立していると知覚する傾向にあった。対照的に労働に対してポジティブとネガティブな感情が混ざりあった管理職は、労働から私生活に対してネガティブな流出をしていると見がちであった。また労働に対して明らかにネガティブな感情の持ち主は、労働を単に私生活のための道具であると見た。

2. 個人生活の中で、労働の重要性が人によって異なるということである。

そしてこのことは、職業生活と個人生活の関係をどのように見るかに影響する。職業生活と私生活が葛藤している、もしくは職業的関心が私生活に流出しがちであると感じている人の生活においては、労働は優位な情緒的関心事であった。一方、労働が中程度の重要性をもつにすぎない人の場合は、職業生活と私生活は相互に独立していると見がちであった。また労働にほとんど重要性を感じていない人は、労働を私生活に対して道具的、あるいは私生活を労働における失望に対する補償と見がちであった。

そこで彼らは、これら労働からの情緒的アウトカムと個人の生活空間における労働の重要性の2軸でもって、図4のような労働／非労働の関係を位置づけた。

水平軸はポジティブからネガティブまでの労働の情緒的アウトカムを示し、

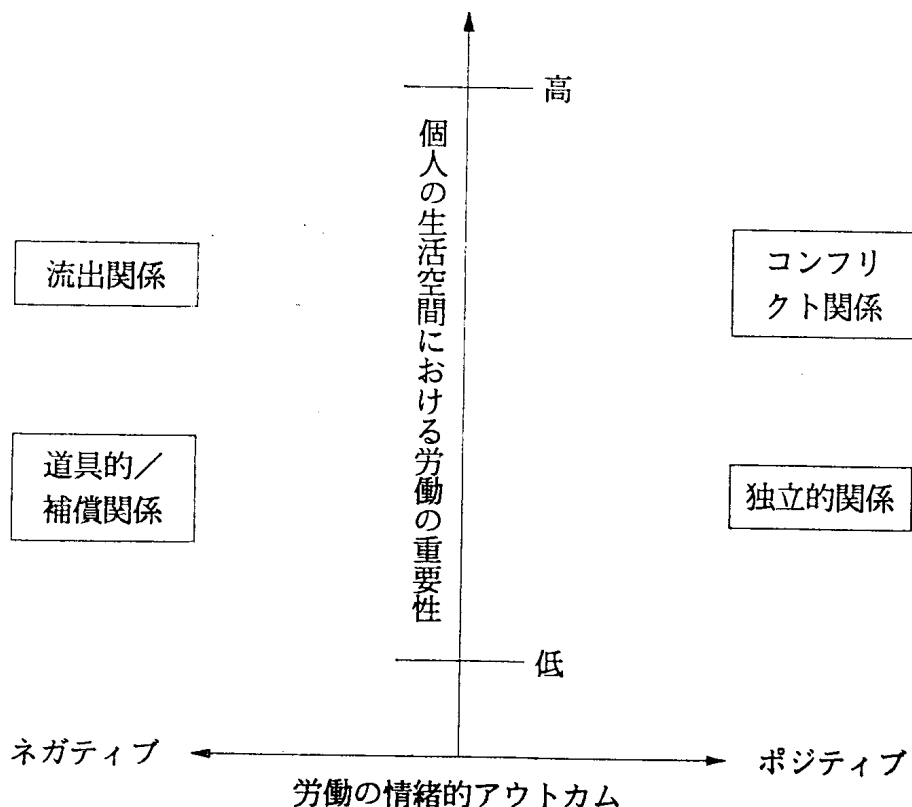


図4 労働からの情緒的アウトカムと、労働の重要性による
労働／非労働関係

(Evans, et al., 1984, p. 16)

垂直軸は個人生活の中での非労働に対する労働の相対的重要性を示している。これらの2軸によって4象限ができる。彼らはこのモデルには職業生活と私生活の関係について管理職の知覚がどのように変化するかのダイナミックな着眼が含まれているという。つまり人の一生を通して関係が4種の異なった方法で知覚されるというのである。しかもそうした知覚の変化が断続的に起こるのではなく、関係は同時に二つの異なった方法で知覚される。

労働が個人生活の中で重要で、それがネガティブな感情を強く引き起こすとき、管理職はその関係を流出関係にあると見る。しかしもし労働が重要ではなく、なおもネガティブな感情を引き起こすならば、その関係を流出と見る代わりに、「労働は給料を取るための手段に過ぎない」といった道具的關係と見るか、「労働でのネガティブな感情を、私生活を充実させることで補償する」といった補償的態度を取る。ときには流出と、道具的あるいは補償の混合したものと見ることもあった。労働がそれほど重要ではなく、しかしポジティブな感情が得られているときには、職業生活と私生活の間に「それはそれ、あれはあれ」といった独立的関係を見る傾向があった。さらに労働が個人にとって重要で、しかもポジティブな感情が得られている、いわば職業生活で成功をおさめている人の場合、コンフリクトの関係にあると見るようであった。彼らは職業生活と私生活に葛藤は避けられないと考える傾向があった。典型的には「私は自分の私生活を犠牲にしており、あるいはそれほど楽しんでいないのを知っている。しかし仕方がないのだ。もし十分に働かず、成功しなければ、私は惨めで、私生活もまた傷つくだろう」というものである。彼らは仕方がないと考えることによって、自分の行動を合理化し、罪の意識から逃れるのであるという。

Evans et al. は、これらの結果は次のようなことを示唆するものであると述べている。すなわち管理職が流出または独立的関係ととらえるとき、彼らは自分たちの経験を正確に記述しようとしている。しかしコンフリクト、道具的、あるいは補償というとき、経験を記述すると同時に、自尊心を守れ

るような方法で、自分たちのおかれている状況を克服しようとしているのである。前者が純粹に記述的であるのに対して、後者は記述的であると共に、克服機能をもっている。その意味では後者は二重の目的をもっているといえるというのである。

たとえば労働を私生活のための道具とみる管理職は、彼が職業生活の中で失望を経験しても、そのことによって、自尊心の大きな損傷を被ることなく、失望を克服する方法として道具的態度を採用するのである。昇進が停滞したとき、彼らはしばしば今や労働をそれほど重要でないとか、よき私生活を送るために十分な給料を獲得する単なる道具として見ることを学んだと報告した。補償についても同様で、職業生活における達成に何らかの失敗をし、この事態を克服するために私生活における補償的満足を見い出そうとしているのであるという。

このように道具的あるいは補償という見解をとる管理職は、いずれも労働で失望を経験し、しかし異なった方法でそれを克服しようとしているのである。一般的に道具的態度をとるのは年長者で、彼らは労働に対して諦観的、宿命論的態度をとり、労働を単なる「食券」と見始めている。一方、補償的態度をとるのは若年者で、まだ職業生活を諦めていない。道具的態度が長期にわたるのに対して、補償的態度はしばしば一時的な克服のメカニズムである。たとえば「私生活や家族や余暇の中に補償を求めるが、職業生活で達成感を得る機会を探し続ける」というものである。

以上の論議からも推測できるが、人は職業生活と私生活の関係を人生の異なった時期に異なったやり方で経験する。その鍵になるのは労働の重要性であるが、人生段階によって仕事の重要性が変化する。若い頃は仕事の重要性が高く、したがって関係の知覚は流出かコンフリクトということになる。補償でさえも若い頃は一時的で、いずれ再び仕事が生活の中心的関心事になることを期待している。しかしやがて仕事よりも家族や子どもなど私生活の比重が重くなる。つまり仕事の重要性が低下する。Evans et al. はしたがっ

て人生段階 (life stage) の変数をここに加えるべきで、単なる「流出—補償余暇論争は意味がない」(1980, p. 309) と述べている。しかしこれら仕事の重要性と人生段階に関する論議は、いわばモデレータ効果の論議でもあるため、本稿の目的を越えると思われる。したがって、その他のモデレータと併せて稿をあらためて取り上げることにするが、この問題は世代間格差や生涯発達と絡んで、仕事観、人生観、生き方といった点で重要な争点を含んでいるものと思われる。

3. Champoux の自己概念を媒介させた労働／非労働関係

Champoux (1978) は流出および補償仮説の検証をめざしたが、その場合、これまでの研究に対する批判を考慮し、いくつかの工夫をした。後の調査の方法で明らかのように、まず第1に、各仮説が労働／非労働間にそれぞれ二つの関係の可能性をもっていることである。すなわち補償仮説であれば Wilensky (1960) が組立工の行動によって例示するように、労働事態で満足できない労働者は非労働活動で補償しようとするが、同時に労働経験で得る報酬が大きく、またそこに関与している労働者は、他の場面で報酬や関与をそれ以上求めないということもできる。一方、流出仮説は労働経験が労働外の行為に影響するというものであるが、これはすなわち労働領域の経験の拡張であり、両領域の経験に境界がないことである。職場で社会的行動の機会をもちにくい労働者は、労働外の間でも同等に社会的行動をとらない。またもし個人の労働経験が満足でき、個人的成長をもたらすものであれば、労働での満足的活動は同じように満足的な非労働活動の選択に反映される。

第2に、労働／非労働における経験の類似性の判定は調査者によるのではなく、個々人におこなわせる、すなわち個人の知覚にもとづかせることである。さらに労働／非労働といった環境における個人の行動や社会的役割は、当人のパーソナリティ特性を表現したものであるから、個人と労働／非労働環境との関係、およびこれら二つの社会的環境間関係を理解するためには

労働と非労働のほかに自己 (self) 概念が必要である。すなわち自己は労働と非労働を仲介する媒介変数である。その結果、労働／非労働と自己の関係は図5のようになる。

自己から各社会的環境に伸びている線は、自己に関する知覚と、労働／非労働環境での経験の知覚の類似・非類似性を示している。この類似性は自己概念と経験の知覚の適合 (fit) と考えられる。この適合の程度はその環境で経験する満足あるいはストレスに関係している。したがってこの指標は、これらの環境間でなされる適応 (adjustment) を理解する時に重要になる。

ところで、これまでは両環境に対する知覚が類似していれば流出、類似していなければ補償と考えてきたが、ここでは自己を中心として、労働、非労働間に4タイプの関係を考える。すなわちまず労働／非労働間の類似性を自己、労働における経験、非労働における経験について、25セマンティック・ディファレンシャル・スケールによってはかり、全サンプルの中央値を基準に労働／非労働が似ていれば流出、似ていなければ補償に二分した。そして流出、補償の各群において自己と労働、自己と非労働の類似性を測定した。

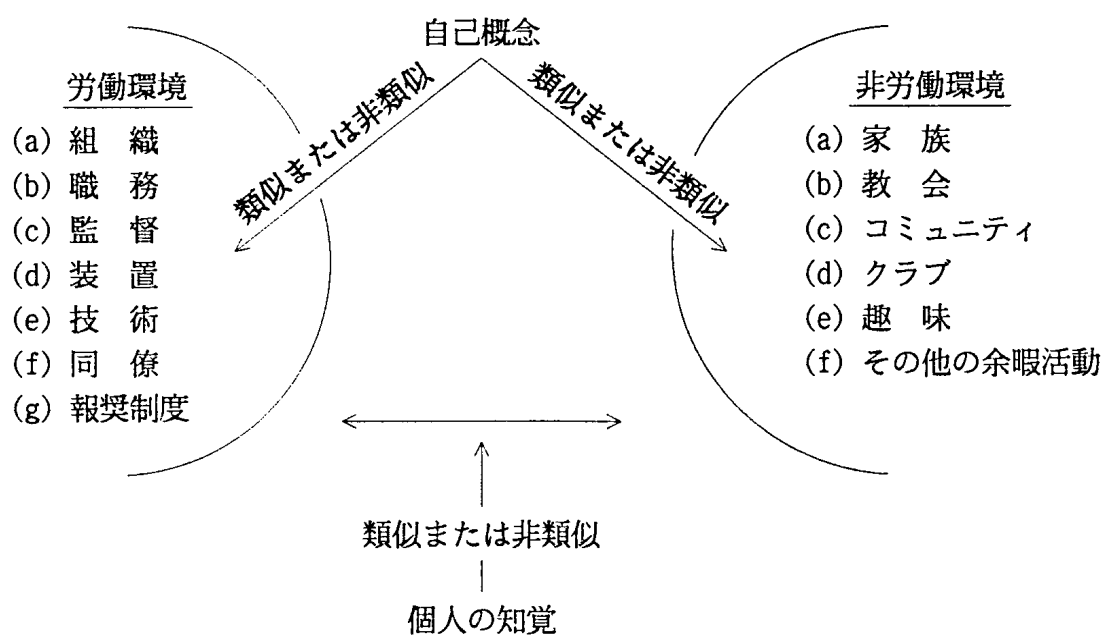


図5 自己と労働／非労働環境の関係
(Champoux, 1971, p. 406)

その結果、自己が労働と類似性が高いときは労働志向、非労働と類似性が高いときは非労働志向とした。こうして流出—労働志向群 (20%)、流出—非労働志向群 (30%)、補償—労働志向群 (15%)、補償—非労働志向群 (35%) の4タイプに分類した。

その結果、流出群は労働／非労働のいずれの領域での経験に対しても、ほぼ同様に多様性 (variety)、創造性 (creativity)、快適さ (pleasantness)、歓び (cheerfulness)、秩序 (order)、友好性 (companionability)、挑戦 (challenge) をもつものとした、つまり流出—労働志向と流出—非労働志向の両群にほとんど差はなかった。しかし補償群では、その内の労働志向群と非労働志向群に差があった。すなわち労働志向群は非労働経験よりも労働経験を、どちらかといえば多様性に富み、創造的で挑戦的で、秩序があり、快適であるとしたのに対して、非労働志向群は労働経験を労働志向群とは反対方向に知覚した。このようにして労働／非労働は2種の明確に異なった補償関係を形成することがわかった。そこで Champoux は補償—労働志向群では労働事態で多様性、創造性、その他が十分に経験されている、そしてもはや労働事態から離れてそれらを経験する必要もないし、ニーズもないことを示している。一方、補償—非労働志向群は従来からいわれているように、非労働経験を労働事態での欠乏を補償するものとする。特にその関与の仕方はホビーの数によって示されたという。

4. Romzek の因子分析による労働／非労働関係の探索

Van Maanen & Shein (1977) は生活空間を労働／非労働の2領域に分割して、その間の流出、補償、分離関係を問うのではなく、人生段階といった長い時間経過の中で、個人の生活空間全体がどのように変化するかを問うのがよいとした。そこで労働キャリア (work career)、自己、家族 (family) の3次元の立方体をイメージし、その立方体を構成するセル間を人生段階と共に移動する状況を発達と捉え、その発達にこれらの3次元が同時的にどの

ように影響しあい、個人はどのように適合 (accommodation) するかを検討した。

ところで、Romzek (1985) は彼らの自己発達 (self development) の概念と、Faunce & Dubin (1975) の自己投資 (self investment) の概念を参照しながら、はたして自己概念が労働、非労働から独立した変数になるのかどうかに関心をもった。また労働／非労働領域での自己投資を、労働志向役割および非労働志向役割に対する自我関与 (ego involvement) とし、労働志向関与、非労働志向関与、および両者の重複領域の関係を因子分析によって検討しようとした。なお被験者は米国連邦政府の職員である。

その結果、労働関与では、組織への同一化と忠誠を反映した組織コミットメント因子と、職員の忠誠について組織に行き渡った規範の知覚を反映した組織コミットメント期待因子の2因子が得られた。なお両因子は高い相関を示した (.50)。非労働関与では、家族に関する家族関与因子、自己に関する自尊心因子、人種や民族に関する人種因子、非伝統的文化に対するコミットメントのフェミニズム因子の4因子が得られた。これらの中で、家族関与因子とフェミニズム因子が負の相関 (-.34) を示しただけで、実質的にすべて無関係であった。したがって、自己次元を含む Van Maanen et al. の3次元のシェマは労働／非労働関与を理解する上で有効な枠組みであると結論された。また労働／非労働の重複領域では、労働と個人的関係の両方の義務を果たそうとするときに、個人が遭遇するコンフリクトを反映した個人的関係—労働コンフリクト因子、労働役割と個人的、専門的、政治的価値間のコンフリクトを示す良心コンフリクト因子、および所属する組織の友人が示す不承認の知覚を反映した友人の不承認因子の3因子が得られた。

こうした結果にもとづいて、多重関与間に維持されている適合のパターンを探索するために、さらに因子分析をおこなった。その結果、組織関与、文化的コミットメント、個人生活有効性の3因子が得られた。組織関与次元は労働組織におけるポジティブからネガティブまでの個人の心理的関与の幅を

探る。この因子のポジティブ側は組織コミットメントと組織コミットメント期待尺度によって、ネガティブ側は労働価値と非労働価値の結合を反映する良心コンフリクトと友人の不承認尺度によって代表される。文化的コミットメント次元は文化的規範に対する個人のコミットメントを探る。ポジティブ側は非伝統的文化的規範であるフェミニズム尺度によって、ネガティブ側は伝統的文化的規範である家族尺度によって代表される。個人生活有効性次元はポジティブ側が自尊心尺度、ネガティブ側が労働と個人的関係のコンフリクト尺度によって代表される。

以上の3次元の関係が図6のように示される。図から、職員の労働志向的コミットメントと文化的コミットメントが無関係にあることがわかる ($r = -.03$)。しかしこのことから労働／非労働が分離していると考えるのは、性急であるという。なぜなら、個人生活有効性が組織関与と文化的コミットメントを間接的に結合しているからである, ($r = .31, -.25$)。これは間接的流出を意味している。つまり、高い自尊心をもった人々にとっては、組織関与と家族関与にポジティブな流出関係が見られ、個人的関係と労働に高いコンフリクトをもった人々にとっては、組織疎外（マイナスの関与）と高いフェミニズムにネガティブな流出関係があることを示している。

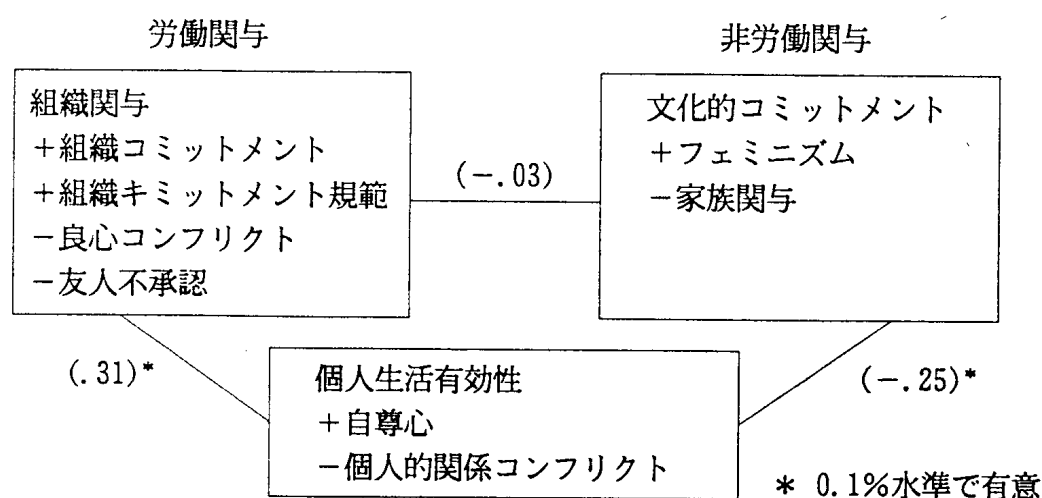


図6 個人生活有効性を媒介とした労働／非労働関与の関係
(Romzek, 1985, p. 269)

Ⅳ お わ り に

以上、3仮説の検討をするなかで、労働／非労働関係の研究にいくつかの重要な示唆があったことに気づく。その中でここでは特に人生段階の問題に注目しておきたい。人生段階という、いわば人生の節目で、労働／非労働を見るフィルターの掛け替えが起こる。仕事観が変わり、人生観が変わる。それによって個人の中で、労働／非労働の位置関係あるいは構造が変化するというのは重大な出来事である。われわれはこれまで、労働者をトータルに見るという意味を、労働の場、生活の場、社会の場を包含するという形で、平面上の広がりとして指摘してきたが、人生段階の指摘は、さらに労働者を時間軸上でもトータルにみる必要を指摘しているからである。人生段階という変数を考慮しなければ労働／非労働関係を立体的にとらえたことにはならない。しかも人生80年代といわれる今日、人生段階は一層複雑な様相を呈している。実際、中年期の危機などはこれまでは予想もできなかった問題であろう。これはいずれあらためて取り上げたいと考えている。

参考文献

- Champoux, J. E., 1978, Perceptions of work and nonwork: A reexamination of the compensatory and spillover models, *Sociology of Work and Occupation*, 5, 402-422.
- Dubin, R., 1956, Industrial workers' world: A study of the "central life interests" of industrial workers, *Social Problems*, 3, 131-142. In Smigel, E. O., 1963, "Work and Leisure", College & University Press, 53-72.
- Evans, P. & Bartolome, F., 1980, The relationship between professional life and private life, In Derr, C. B., "Work, family, and the career: New frontiers in theory and research", Praeger, 281-317.
- Evans, P. & Bartolome, F., 1984, The changing pictures of the relationship between career and family, *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Evans, P. & Bartolome, F., 1986, The dynamics of work-family relationships in managerial line, *International Review of Applied Psychology*, 35, 371-375.

- Faunce, W. & Dubin, R., 1975, Individual investment in working and living, In Davis, L. & Cherns (Eds.), "The quality of working life", Free Press, 299-316.
- Kando, T. & Summers, W. C., 1971, The impact of work and research strategy, *Pacific Sociological Review*, 14, 310-327.
- 西川一廉, 1992, 職務満足から生活の満足へ(1): 余暇を中心とした労働/余暇関係について, 桃山学院大学経済経営論集, 34, 3, 285~313.
- Payton-Miyazaki, M. & Brayfield, A. H., 1976, The good job and the good life: Relation of characteristics of employment to general well-being, In Biderman, A. D. & Drury, T. F. (Eds.), "Measuring work quality for social reporting", Wiley, 125-150.
- Romzek, B. S., 1985, Work and nonwork: Psychological involvements, *Administration and Society*, 17, 257-281.
- Shepard, J. M., 1974, A status-recognition model of work-leisure relations, *Journal of Leisure Research*, 6, 58-63.
- Van Maanen, J. & Shein, E., 1977, Career development, In Hackman, J. R. & Suttle, J. L. (Eds.), "Improving life at work", Goodyear, 30-95.
- Wilensky, H. L., 1960, Work, careers, and social integration, *International Social Science Journal*, 12, 543-560.

From Job Satisfaction to Life Satisfaction (2) : A Study of Spillover, Compensation, and Segmentation Hypotheses

Kazutoshi Nishikawa

In my last paper, I discussed the work/leisure relationships from the viewpoint of leisure. The purpose of this paper is to discuss the spillover, compensation and segmentation work/leisure hypotheses that were presented by Wilensky and Dublin, and to discuss their revisions.

Scholars investigated the relationship between work and nonwork mainly through examining these three hypotheses. Some tried to interpret the mechanisms of them under a given condition, though they pointed out weaknesses of them such as confusion between forms of work and leisure and underlying meanings.

Others did not, however, necessarily agree with the hypotheses as they were, because they were too simple to interpret complicated work/nonwork relations. Then, for example, they thought out other hypotheses like conflict, instrumentality and so on. And they added moderators like self concept, life stages, job importance and so on to them to explain the relationship between work and nonwork better.